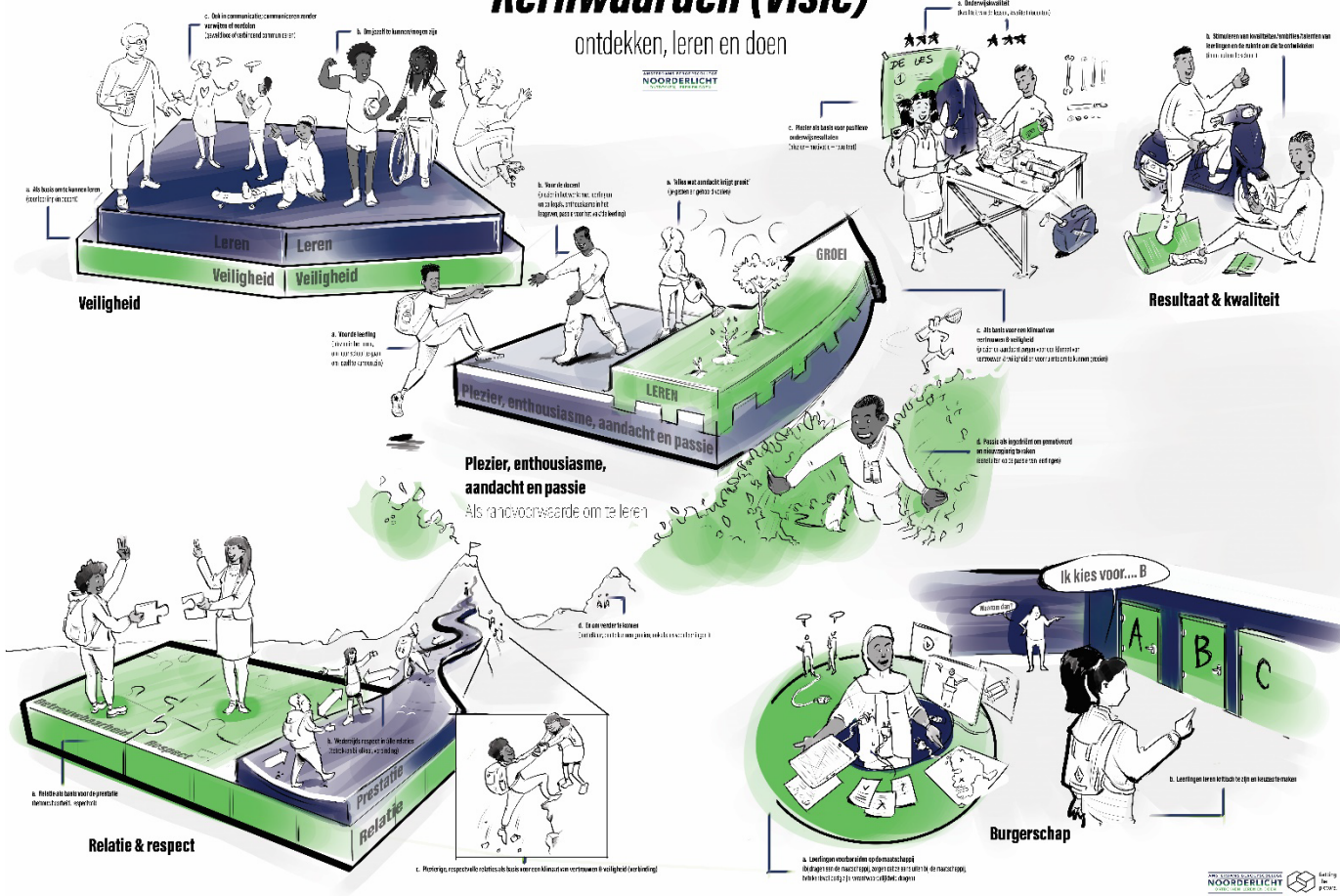


Kernwaarden (visie)

ontdekken, leren en doen

NOORDERLICHT
 AMSTERDAMS BEROEPSCOLLEGE



Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
1. DE SCHOOL EN HET SCHOOLPLAN	4
1.1 Doel schoolplan	4
1.2 De school.....	4
2. VISIE, MISSIE EN AMBITIES	6
2.1 Visie.....	6
2.2 Missie	6
2.3 De ambities van de school voor 2021-2025.....	7
2.4 Ambities voor het schooljaar 2021-2022: inhalen en opwaarderen	9
3. ONDERWIJSBELEID	11
3.1 Onderwijsaanbod en brede talentontwikkeling.....	11
3.2 Versterking van het onderwijsaanbod (inclusief nieuw onderwijsaanbod).....	12
3.3 Pedagogisch en didactisch handelen: kansrijk doceren.....	16
3.4 Schoolklimaat en veiligheid	17
3.5 Stage	18
3.6 Toets beleid en formatief handelen.....	19
3.7 Technologie en ICT: samen technologisch sterker worden.....	19
3.8 Onderwijstijd.....	20
3.9 Lessentabellen.....	20
4. MODERNISERING ONDERSTEUNING (LEERLINGBEGELEIDING)	21
4.1 Extra ondersteuning: coaching en zorgpaden	22
4.2 Inhalen en ondersteuningsprogramma.....	23
5. WERKEN AAN KWALITEIT (KWALITEITSZORG IN ONTWIKKELING)	24
5.1 Doelgericht en planmatig werken.....	24
5.2 Zicht op leerresultaten en leerling ontwikkeling.....	24
5.3 Tevredenheid ouders en leerlingen	25

5.4	Zicht op de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen	25
5.5	Dialogoog en verantwoording.....	25
5.6	Vervolgsucces	26
6.	HET PERSONEEL	27
6.1	Bevoegdheid.....	27
6.2	Gesprekkencyclus	27
6.3	ABC Opleidingsschool; een kans om in de praktijk te leren.....	28
6.4	Scholing en professionalisering	28
6.4	Invloed van leerlingen op personeelsbeleid.....	29
6.5	Vertegenwoordiging mannen en vrouwen in schoolleiding	29
6.6	Medezeggenschap	29
7.	ORGANISATIE	30
7.1	De formele organisatie met zeggenschap	30
7.2	De werkorganisatie met werkafspraken	30
7.3	Communicatie	31
7.4	Inzet van middelen	32
8.	FINANCIEEL BELEID.....	34
8.1	Bekostiging vanuit het rijk	34
8.2	Begrotingen	34
9.	VASTSTELLING	35

1. De school en het schoolplan

1.1 Doel schoolplan

Dit is het schoolplan van het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht voor de schooljaren 2021-2022 t/m 2024-2025. Het is een document van het team om samen te werken aan ambities en kwaliteit. Een schooleigen 'visiedocument' dat sturing geeft aan de organisatie en aanzet tot verandering. Het schoolplan komt regelmatig terug tijdens studiedagen en teambesprekingen.

Vaststelling van het schoolplan

Het schoolplan is voorgelegd aan het team en de MR en wordt na vaststelling door directie en bestuur naar de Onderwijsinspectie gestuurd.

Bijlagendocument, NPO-plan en jaarplan:

Bij dit schoolplan horen vier onderdelen, die formeel deel uitmaken van dit schoolplan:

1. Bijlagendocument: in verband met de leesbaarheid van het schoolplan hebben we ervoor gekozen om bepaalde onderdelen in een separaat bijlagendocument op te nemen. Verwijzingen staan in het schoolplan.
2. NPO-plan: Corona heeft een grote impact op het onderwijs. Daarom heeft het Ministerie van Onderwijs een Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontwikkeld om zo de leervertraging van leerlingen de komende twee jaar in te halen. In het 'NPO-plan ABC Noorderlicht' staat op welke manieren we werken aan het inhaalprogramma en wat de relatie is met de brede schoolontwikkelingen uit dit schoolplan.
3. Jaarplan: Om de kwaliteit van ons onderwijs en organisatie te borgen maken we sinds een aantal jaren gebruik van de werkwijze A3: een voortdurende reflectie op, en beoordeling van de uitvoering van het beleid van de school: doen we de goede dingen, doen we die goed en hoe weten we dat we het goed doen? Dit resulteert elk jaar in een Jaarplan A3. Hierin beschrijven we de resultaten, die we als team binnen een jaar willen bereiken. Dit Jaarplan A3 wordt jaarlijks voorgelegd aan onze medezeggenschapraad en gevraagd om instemming op de inhoud.
4. School Ondersteuningsplan.

1.2 De school

ABC Noorderlicht is een moderne en innovatieve vmbo-school met de profielen Economie & Ondernemen, Zorg & Welzijn en (Technologische) Dienstverlening & Producten. Binnen deze profielen bieden we de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg. De gemengde leerweg maakt vanaf 2022 plaats voor de nieuwe leerweg.

Wij geven vernieuwend onderwijs en onderwijs op maat, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen in leertempo. Leerlingen kunnen vanuit een veilige omgeving met plezier onderwijs volgen. Contacten buiten de school en leren in de praktijk vinden wij zeer belangrijk. Leerlingen worden opgeleid voor een diploma dat goed aansluit op een vervolgopleiding.

De school ligt op een centrale plek in Amsterdam-Noord en is erg goed bereikbaar met het openbaar vervoer.

Onze leerlingen

Het merendeel van onze leerlingen komt van basisscholen uit Amsterdam-Noord. Leerlingen zijn afkomstig uit verschillende culturen, waaronder Nederlands, Turks, Marokkaans, Surinaams, Ghanees, Antilliaans, Syrisch. Sommige leerlingen hebben complexe thuissituaties of oorlogservaringen. Veel leerlingen spreken thuis een andere taal dan het Nederlands.

Ongeveer 81% van de leerlingen heeft de afgelopen jaren een lwoo-indicatie gekregen van het samenwerkingsverband; de kinderen hebben dus zorg nodig. Deze leerlingen hebben een IQ tussen de 75 en de 90. Een aantal leerlingen functioneert op moeilijk lerend niveau (IQ tussen de 65 en 75). Er zijn leerachterstanden op gebied van technisch en begrijpend lezen, spelling en rekenen. En er zijn specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van het leren, de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of gedrag.

Tegelijkertijd is de afgelopen jaren een positieve stijging te zien van het aantal leerlingen kaderberoepsgerichte leerweg; een belangrijke verbetering van de leerprestaties van onze leerlingen!

Vanaf leerjaar 3 is opstroom naar gemengde leerweg mogelijk. In leerjaar 2 en 3 is er instroom uit andere scholen in Amsterdam waar het niveau en/of de leerlingenzorg niet passend blijkt te zijn (en andersom).

Onze identiteit

Onze normen en waarden zijn gebaseerd op onze Christelijke tradities en interconfessionele identiteit. Dat is zichtbaar in de manier waarop we binnen de school met elkaar omgaan. We hebben respect voor elkaars opvattingen en achtergronden; iedere mening en manier van leven wordt gerespecteerd.

Landelijke en lokale ontwikkelingen ('sense of urgency')

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs werken we de komende twee jaar aan het inhalen van leervertragingen van leerlingen. We zijn door het Ministerie van OCenW gevraagd om te inventariseren welke vertragingen de leerlingen hebben opgelopen en een schoolprogramma te maken, gericht op het wegwerken van eventuele achterstanden. Gelet op onze specifieke leerlingenpopulatie, waarvan 81% zorg nodig heeft, zijn de inhaalprogramma's een integraal onderdeel van ons schoolplan. Daarnaast werken we de komende vier jaar gefaseerd aan een versterking van ons onderwijsaanbod, toetsbeleid en onze leerlingenbegeleiding; volgend jaar starten we met een nieuw profiel (Dienstverlening & Producten) en vanaf schooljaar 2022 met de nieuwe leerweg (nu nog: de gemengde leerweg).

2. Visie, missie en ambities

2.1 Visie

Wij zijn er om jongeren in Amsterdam hun talenten te laten ontdekken en deze samen met ons te ontwikkelen. Ons vmbo streeft ernaar om jongeren meer kansen te geven en zet zich daar iedere dag voor in. Inclusief onderwijs; exclusief voor onze leerlingen. ABC Noorderlicht is het Amsterdams Beroepscollege voor jongens en meisjes. Gericht op de Amsterdamse arbeidsmarkt en het mbo. We bieden een breed beroepscollege, waarin we met elkaar werken aan een praktische beroepskeuze en een goede beroepsvoorbereiding. Wij staan in voor de vorming van jongeren, waardoor zij met succes kunnen deelnemen aan de toekomstige samenleving. Leerlingen die bij ons na vier jaar vmbo een diploma halen, kunnen met een meer dan gemiddelde kans op succes starten aan een vervolgopleiding. Voor leerlingen die hierbij extra ondersteuning en zorg nodig hebben, wordt deze op verschillende manieren geboden. Het streven van ABC Noorderlicht is om leerlingen de gelegenheid te bieden zich breed te ontplooien en te leren voor het leven.

De basis van onze visie: onze leerlingen groeien door goed onderwijs, sterke leerlingbegeleiding en échte zorg en aandacht, zodat ze aan de slag kunnen in Amsterdam óf daarbuiten.

Onze onderwijsprofessionals werken samen in teams rondom de leerlingen aan:

Maatwerk

Wij (h)erkennen de leerbehoeften van de leerlingen, en begeleiden met deze kennis de leerling tijdens en buiten de lessen. We (blijven) zoeken naar de juiste methode om de individuele leerling te laten bloeien, te laten groeien, zijn talenten te laten ontdekken, zijn onafhankelijkheid te vergroten. We proberen leerlingen dagelijks te activeren tot ontdekken, leren en doen. Niet alles kan maatwerk zijn, maar we doen iedere dag ons best.

Rust, reinheid en regelmaat

Wij zorgen voor een veilige omgeving met rust, reinheid en regelmaat. Op deze manier creëren we voor onszelf en de leerling een cultuur waarin het prettig is te werken, te leren, te leven en te groeien.

Voor nu en later

We onderwijzen de leerling op zo'n manier dat hij zich nu kan ontwikkelen en zich leert redden in het vervolgonderwijs en buiten de school. Hierbij halen we de buitenwereld naar binnen om betekenisvol les te geven.

2.2 Missie

Gelijke kansen creëren voor iedere Amsterdamse jongere! Door te ontdekken, te leren en door te doen! Samen elke dag een beetje beter, omdat onze leerlingen dat gewoon verdienen. Dat is in het kort onze missie.

ABC Noorderlicht wil instaan voor de vorming van jongeren, waardoor zij met succes kunnen deelnemen aan de toekomstige samenleving. Wij bereiken dit door:

- Aan leerlingen zorg en aandacht te besteden en hun zelfstandigheid te bevorderen
- Het aanbieden van vernieuwend onderwijs dat aansluit bij vervolgonderwijs en bedrijfsleven
- Onderwijs aan te bieden dat van betekenis is voor jongeren, de stad en de regio
- Een lerende organisatie te zijn, waarbij elke medewerker in collegiale samenwerking eigen verantwoordelijkheden kan en mag dragen

2.3 De ambities van de school voor 2021-2025

Het is onze ambitie om leerlingen te begeleiden naar het vmbo-diploma dat het beste bij ze past. We streven daarin naar de best mogelijke opbrengst voor de leerling, gericht op het realiseren van zoveel mogelijk gelijke kansen. Concreet willen we de komende jaren doorgaan met het begeleiden van nóg meer leerlingen van basis naar kader, en van kader naar de nieuwe leerweg (nu nog: de gemengde leerweg).

Daarnaast werken we aan onderwijs dat recht doet aan de verschillen tussen leerlingen, hun sterk uiteenlopende achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren. Leerlingen leren actief en op hun eigen manier, individueel en samen met anderen. Het onderwijs stoelt op kansengelijkheid, inclusiviteit en zoveel mogelijk maatwerk, waardoor leerlingen hun identiteit kunnen ontwikkelen en zich optimaal kunnen ontplooiën. Dit vraagt een leer- en werkomgeving met aandacht voor brede vorming, talentontwikkeling en leerrendement. Maar ook voor onderlinge relaties en verhoudingen, want ‘zonder relaties geen prestaties’. Verbinding met de omgeving past bij de functie van onze school. Leerlingen leren belangrijke sociale vaardigheden te ontwikkelen en zo verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de maatschappij en daarin samen te leven en te werken met mensen met verschillende religieuze, levensbeschouwelijke en culturele achtergronden.

Onze 4 P's (kernwaarden)

We werken aan onze ambities vanuit de volgende waarden (grondhouding):

1. Persoonlijke aandacht
2. Prestaties en kwaliteit
3. Professionaliteit
4. Plezier

Persoonlijke aandacht betekent dat we als school onze leerlingen kennen, niet alleen qua leerprestaties, maar ook qua interesses, achtergrond en eventuele belemmeringen. We scheppen als school een klimaat waarin de leerling zich begrepen en veilig voelt, en waarin de school (binnen de wettelijke, organisatorische en financiële ruimte) mogelijkheden biedt voor een op die leerling toegesneden onderwijsaanbod.

Prestaties en kwaliteit brengen met zich dat de school met de beschikbare middelen een zo hoog mogelijk rendement weet te behalen. Dat rendement wordt niet alleen uitgedrukt in wat meetbaar is, zoals slagingspercentages en doorstroomcijfers, maar ook in minder harde opbrengsten, die te maken hebben met de Bildung van leerlingen: vorming, attitudes, culturele bagage, kortom: mens-zijn.

Professionaliteit betekent dat de school vakmanschap en ondernemerschap uitstraalt. Wie hier werkt heeft een passie voor 'het vak', in de dubbele betekenis van het docentschap als zodanig, én de inhoud van de over te dragen leerstof of aan te leren vaardigheden. De docent blijft daarin bij en stelt er een eer in zijn vak verder te helpen ontwikkelen, al dan niet in samenwerking met instanties van buiten de school. Andere kenmerken van professionaliteit zijn ruimte voor eigen initiatief, transparantie (doen wat je zegt, en zeggen wat je doet), reflectie op het eigen functioneren, oog voor de collectieve ambities en een gezonde collegialiteit.

Plezier hangt samen met al het voorgaande, én het voegt er iets aan toe. Fluitend naar school gaan en fluitend naar huis gaan zijn zoets als arbeidsvoorwaarden voor leerling en medewerker, voor de denkers en de doeners. Het geeft een actieve en ontspannen sfeer, waarin ruimte is voor 'leuke dingen voor de mensen', zoals een meerdaagse reis, een onschuldige grap, en een flinke dosis relativering, en vooral: inspirerend onderwijs!

Een volledige beschrijving van al onze kernwaarden staan in bijlage 1.

Koersaspecten

Om deze ambities te realiseren heeft de schoolleiding een aantal koersaspecten geformuleerd die de komende jaren richting geven aan onze school:

1. Inclusief onderwijs
2. Versterking van het onderwijsaanbod
3. Kansrijk doceren
4. Samen technologisch sterker worden
5. Zorg en Maatwerk

Deze koersaspecten hebben we tijdens een aantal online studiedagen en in aparte werksessies, samen met het personeel verkend en besproken (programma 'Koers Online'). We hebben dit gedaan met een 'waarderende aanpak': een inclusieve aanpak waarbij medewerkers in het licht van de koersaspecten zijn bevraagd op 1) wat gaat goed en willen we behouden/versterken en 2) wat kunnen we beter doen.

Internationalisering

Binnen de koersaspecten is internationalisering een domein dat meerdere keren terug komt. Een van onze meest ambitieuze doelen is om binnen vijf jaar alle leerlingen de kans te geven om een internationale mobiliteit te ervaren. Of het nu gaat om een uitwisselingsprogramma met scholen in andere landen, een stage in een internationaal bedrijf of deelname aan competities; we streven ernaar om elke leerling bloot te stellen aan de diversiteit van onze wereld.

Om ervoor te zorgen dat elke leerling gelijke toegang heeft tot internationale kansen, zullen we streven naar Erasmus+ accreditatie. Deze accreditatie stelt ons in staat om financiële steun te bieden aan leerlingen die anders misschien niet in staat zouden zijn om deel te nemen aan internationale mobiliteitsprogramma's. We zijn vastbesloten om een omgeving te creëren waarin de financiële thuissituatie geen belemmering vormt voor participatie en zodoende inclusief onderwijs te bieden.

Een essentieel aspect van onze koers is het versterken van ons onderwijsaanbod door het een internationaal karakter te geven. Dit betekent niet alleen het toevoegen van internationale onderwerpen aan onze lessen, maar ook het stimuleren van wereldburgerschap bij onze leerlingen. Om internationalisering duurzaam te verankeren in ons onderwijs, zal er een Noorderlicht internationaliseringsplan ontwikkeld worden waarbij een internationale mobiliteit een vast onderdeel wordt in de schoolloopbaan.

Dit zal ervoor zorgen dat elke leerling wordt blootgesteld aan internationale vraagstukken en culturele diversiteit, waardoor ze worden voorbereid op de uitdagingen en kansen van een geglobaliseerde wereld. We zullen onze studenten aanmoedigen om landsgrensoverschrijdende kwesties te onderzoeken, internationale samenwerking te omarmen en wereldwijd bewustzijn te ontwikkelen. Dit terwijl de leerlingen werken aan hun taalontwikkeling door Engels te oefenen in de echte wereld.

Om onze docenten te versterken, investeren wij in docentenmobiliteit naar Dublin en later andere internationale educatieve centra. Deze ervaringen in het buitenland zullen onze docenten verrijken en hen nieuwe pedagogische benaderingen en culturele inzichten bieden, zodoende niet alleen de leerlingen maar ook de docenten profijt hebben van internationalisering.

Door inclusief onderwijs, versterking van het onderwijsaanbod, kansrijk doceren, duurzame verankering in het curriculum en sociale inclusie na te streven, zetten we stappen om onze leerlingen voor te bereiden op een wereld die grenzen overschrijdt.

2.4 Ambities voor het schooljaar 2021-2022: inhalen en opwaarderen

De ambities voor het komende schooljaar zijn:

1. Persoonlijke begeleiding per leerling om achterstanden te articuleren en een begin te maken met het inhaalprogramma (NPO).
2. Prestaties en kwaliteit: alles wordt in het werk gesteld om de prestaties van de leerlingen op te waarderen en de kwaliteit ervan te borgen.
3. Professionaliteit: we blijven werken aan een professionele werkcultuur, waarbij in het komende jaar naast het kerncurriculum het ontwikkelen van inhaalprogramma's het curriculum versterken en we extra aandacht besteden aan ons toets-beleid.
4. Plezier in het leren, zodat inhaalprogramma en kerncurriculum naast elkaar zorgen voor een positieve leerhouding.

Opwaarderen (NPO)

Maatwerk aan de leerlingen bieden. Het ABC Noorderlicht streeft ernaar om een wendbare vmbo-school te zijn. Dit is zeker nodig nu de afgelopen periode door corona leerachterstanden zijn ontstaan. De lessen van het afgelopen jaar hebben ons sterker en meer wendbaar gemaakt. De wendbaarheid willen we nog meer gestalte geven door specifiek maatwerk vorm te geven met NPO-middelen.

Doelstelling voor onze school is dat er extra aandacht is voor de breed opgelopen vertragingen in de ontwikkeling van leerlingen en dat deze worden ingelopen. We hebben daarom parallel aan het opstellen van dit schoolplan, ook gewerkt aan een NPO-plan. Het NPO-plan is gekoppeld aan dit schoolplan. We werken aan een nieuw ondersteuningsprogramma voor de zorg, het initiëren van een aantrekkelijker en passender onderwijsaanbod/toets-beleid en het verbeteren van het pedagogisch en didactisch aanbod. Het NPO-plan heeft weliswaar eigen doelstellingen, maar wordt als extra uitgevoerd tegen de achtergrond van deze ontwikkelingen. In het 'NPO-plan ABC Noorderlicht' staat op welke manieren we werken aan het inhaalprogramma en wat de relatie is met de brede schoolontwikkelingen uit dit schoolplan.

3. Onderwijsbeleid

3.1 Onderwijsaanbod en brede talentontwikkeling

ABC Noorderlicht is bij uitstek een vmbo-school gericht op kansen verbeteren en kansengelijkheid bevorderen. Daarom bieden we een breed onderwijsaanbod zodat leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen. We investeren in het bevorderen van inclusief onderwijs en in het veranderingsproces dat nodig is om jongeren meer kansen te bieden.

Wij doen dit vanuit de volgende uitgangspunten:

1. De volledige onderwijsomgeving is inclusief: om de cultuur, het beleid en de praktijk te kunnen veranderen en dit te borgen, is naast sterke betrokkenheid een praktijkgericht onderwijsaanbod essentieel.
2. Het onderwijssysteem past zich aan de leerling aan zodat deze zich maximaal kan ontwikkelen: ieder kind heeft de capaciteit om te leren. Het ABC Noorderlicht biedt inclusief onderwijs met een praktijkgericht onderwijsaanbod, lessen en leermethoden die zich aanpassen aan de talenten, capaciteiten en ambities van individuele kinderen.
3. De overgangen tussen primair-, voortgezet-, vervolgonderwijs en arbeidsmarkt zijn effectief en worden verder versterkt.
4. Samenwerking tussen de leeromgeving en de samenleving is essentieel en we streven naar prettige en productieve partnerschappen: een goede samenwerking tussen de leeromgeving en de bredere samenleving draagt bij aan inclusie in bredere zin en is een noodzakelijke voorwaarde voor de realisatie van inclusief onderwijs. De bijdrage die ouders, verzorgers en de sociale omgeving van kinderen kunnen leveren is onmisbaar. Hetzelfde geldt voor het Amsterdamse bedrijfsleven.
5. Onze school wordt gemonitord en regelmatig geëvalueerd: regelmatige monitoring en evaluatie zijn belangrijk om te verzekeren dat er daadwerkelijk sprake is van inclusief onderwijs.
6. We streven ernaar iedere dag een stukje beter te worden, zodat ieder kind iedere dag leert, wordt gemotiveerd en graag naar school gaat.

De basis is het aanbrenge van kennis en vaardigheden bij onze leerlingen. Kennis en vaardigheden in het kader van de ontwikkeling van vakmanschap, de aansluiting op het vervolgonderwijs of het vaardig betreden van de arbeidsmarkt. Naast de solide basis van het onderwijsprogramma van elke leerweg, ook op het gebied van taal en rekenen, wordt aandacht besteed aan bewust leven en bewegen en bewust omgaan met je omgeving. Sociale vaardigheden worden getraind, zodat sociale normen en waarden ontwikkeld kunnen worden.

Onze leerlingen leren graag van praktijk naar theorie. Maar ook van theorie naar praktijk is mogelijk. Zij hebben behoefte aan structuur en stapsgewijze instructie. De leerlingen werken doorgaans graag samen om sociale redenen en geven over het algemeen de voorkeur aan beeld boven tekst. Ze willen een aardige, toegankelijke docent met goede didactische vaardigheden en vakkennis en ze hebben mede gelet op de achterstanden door corona extra ondersteuning nodig bij:

- Lezen en rekenen

- Het duiden van lesstof en het in een context plaatsen van lesstof
- Het beoordelen van de toepasbaarheid en de relevantie van lesstof
- Het omgaan met grote hoeveelheden informatie
- Het combineren van taken

3.2 Versterking van het onderwijsaanbod (inclusief nieuw onderwijsaanbod)

De komende schooljaren werken we aan een versterking van het onderwijsaanbod in de onder- en de bovenbouw. We doen dit met een aantal hernieuwde profielen en nieuwe programma's. De versterking realiseren we aan de hand van zes ontwerpprincipes. Deze ontwerpprincipes komen onder andere voort uit de nieuwe visie/missie en andere uitkomsten van de studiedagen Koers Online.

Nieuwe profielen en programma's

De vernieuwing is opgebouwd uit de volgende drie pijlers:

1. De vernieuwing van de kerncurricula met meer praktijkgerichte componenten
2. Het versterken van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob) door meer dialoog en coaching
3. Het verbeteren van de overgangen

ABC Noorderlicht wil de komende jaren actief aan de slag met deze pijlers, waardoor jongeren met een meer dan gemiddelde kans op succes kunnen starten aan een vervolgopleiding.

Zes ontwerpprincipes voor de versterking van de onder- en bovenbouw

De volgende zes ontwerpprincipes zijn leidend voor de versterking van het onderwijsaanbod:

1. Doorlopende leerlijnen:

Omdat het merendeel van onze leerlingen doorstroomt naar een opleiding binnen het mbo, richten we de vernieuwing nadrukkelijk op inhouden en didactiek zoals die ook in het vervolgonderwijs worden toegepast. Daar waar mogelijk werken we, samen met het mbo, aan versnelde leerroutes. Zo bieden we nu al, in samenwerking met ROC van Amsterdam, een doorlopende beroepsroute Zorg & Welzijn (niveau 2). Leerlingen kunnen door die samenwerking in vijf jaar een mbo-diploma halen. Ze starten in de derde klas met vakken op mbo-niveau, halen vervolgens in het vierde jaar hun vmbo-diploma en verlaten het vijfde jaar het ROC van Amsterdam met een mbo-diploma. Daarnaast kunnen kaderleerlingen Economie & Ondernemen die het keuzevak Ondernemen volgen, tegelijkertijd een mbo-certificaat op niveau 4 halen (mbo-module Ondernemen).

Ambities voor de komende tijd zijn o.a.: Zorg & Welzijn uitbreiden met (versnelde) doorlopende leerroutes naar niveaus 3 en 4 en nog meer relevante mbo-modules laten indalen binnen Economie & Ondernemen. Lessen worden verzorgd door vmbo- én mbo-docenten. Op die manier werken we aan een warmere overdracht naar het mbo, vallen leerlingen minder snel uit en kunnen ze sneller een mbo-diploma halen.

2. Projecten:

Binnen ABC Noorderlicht werken we al met verschillende projecten, zie bijlage 2. De komende jaren willen we meer investeren in het werken met levensechte, realistische opdrachten van échte Amsterdamse opdrachtgevers. Leerlingen komen zo in aanraking met specifieke beroepsbeelden en -ervaringen zoals die daadwerkelijk in de praktijk voorkomen. Leerlingen passen allerlei vaardigheden en kennis toe, die ze in het onderwijs hebben geleerd, waardoor meer sprake is van een verbinding tussen praktijk en theorie (en transfer van het geleerde naar toepassing). Ze leren samenwerken, verantwoordelijkheid dragen en ze leren wat het is om creatieve oplossingen te bedenken voor bestaande problemen. Oftewel; ze leren denken en werken als een échte professional.

3. Stages:

We willen onze leerlingen meer mogelijkheden bieden voor buitenschools leren, bijvoorbeeld in de vorm van een één- of tweedaagse stage in de zorg, zakelijke dienstverlening/retail of technologische productontwikkeling/dienstverlening. Dit kunnen, afhankelijk van de leerling en van het profiel, ook interne stages zijn, bijvoorbeeld bij ons schoonmaakbedrijf. Hierbij gaat het om 3-5 partnerschappen met bedrijven per college, zodat een duidelijke verbinding ontstaat tussen leren en werken (en opnieuw, tussen theorie en praktijk). Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten op bestaande structuren; zoals bijvoorbeeld de regionale wijk-leerbedrijven in de zorg.

4. Toets beleid en formatief handelen:

In relatie tot onze nieuwe visie willen we werken aan een doordacht toets beleid dat antwoord geeft op vragen zoals 'waarom toetsen we, met welk doel en wat leren onze leerlingen ervan'? In dat toets beleid creëren we een goede mix tussen summatief toetsen en formatief handelen. Formatief handelen heeft als doel leerlingen meer inzicht te geven in hun eigen leerproces en gaat dus meer over leren (didactiek) dan over toetsen. Het is een manier om het primaire proces te versterken, zodat leerlingen veel meer zicht krijgen op wat ze al kunnen, wat ze nog moeten leren en hoe ze dat het beste kunnen doen. Om zicht te krijgen op de ontwikkeling van leerlingen, gaan we aan de slag met een digitaal portfolio. Op die manier kunnen we in het kader van lob ook makkelijker de dialoog met de leerling voeren over zijn ervaringen. We starten hiermee in de (T)D&P en de nieuwe leerweg.

5. Technologie en ICT:

Technologie zorgt voor een nieuwe dimensie in de zorg, dienstverlening en productontwikkeling. Allerlei beroepen veranderen snel door toenemende technologie en digitalisering. Daarom willen we dat de aandacht voor technologie op termijn als een rode draad door het onderwijsaanbod loopt, te beginnen bij het vierde leerjaar (T)D&P (schooljaar 2022-2023).

6. Individuele coaching:

We maken voldoende ruimte voor individuele coaching/begeleiding van leerlingen in de programma's, gericht op loopbaanoriëntatie en beroepskeuze én gericht op het actief wegnemen van achterstanden en leerblokkades. We doen dit aan de hand van het digitale portfolio. We werken hierbij volgens de principes van Positive Behavior Support.

Naar een modern en herkenbaar onderwijsaanbod

Het tekort aan beroepsbeoefenaren in de zorg, economie en dienstverlening neemt grote vormen aan. Corona vertraagt dit beeld enigszins in Amsterdam, maar toch. Ook zorgt technologie voor een nieuwe dimensie in de zorg, dienstverlening en productontwikkeling. Allerlei beroepen veranderen veel en snel door toenemende technologie en digitalisering.

Vanuit deze behoefte én in aansluiting op de nieuwe visie en missie, willen we de komende jaren het onderwijsaanbod van het ABC Noorderlicht een boost geven met de volgende profielen:

1. Beroepsmavo (de nieuwe leerweg)
2. Zorg College
3. Business & Retail College
4. (Technologische) Dienstverlening & Producten

Nieuwe onderdelen zijn de nieuwe leerweg en (Technologische) Dienstverlening & Producten. (T)D&P wordt momenteel voorbereid voor de start in schooljaar 2021-2022. De nieuwe leerweg bereiden we ook dit cursus jaar voor. Hiermee leggen we de basis voor de start van de Beroepsmavo in het cursusjaar 2022-2023.

Op deze manier willen we de komende jaren werken aan een modern en herkenbaar onderwijsaanbod waarbinnen leerlingen van ABC écht iets kunnen kiezen. In de uitwerking van de Beroepsmavo, het Zorg College, het Business & Retail College en (Technologische) Dienstverlening & Producten staan de zes ontwerpprincipes centraal.

Beroepsmavo (de nieuwe leerweg¹)

De Beroepsmavo duurt vier jaar en bereidt leerlingen met een gl-/tl- of kader-/tl-advies, die graag praktisch bezig zijn, voor op de gemengde leerweg in de bovenbouw. Leerlingen krijgen in de onder- en bovenbouw alle vakken om een diploma vmbo gemengde leerweg te halen.

In de Beroepsmavo volgen leerlingen, naast avo-vakken, een praktijkgericht programma, zodat ze ervaringen opdoen en kennismaken met het Amsterdamse bedrijfsleven. In het praktijkgerichte programma werken leerlingen binnen vier thema's minimaal vier uur per week aan realistische, échte opdrachten uit het bedrijfsleven:

1. Technologie
2. Excellent events
3. Beauty skills
4. Cooking skills

In de onderbouw werken leerlingen aan kleinere projecten (of andere levensechte activiteiten), in de bovenbouw aan grote. In die projecten zijn leerlingen actief bezig en

¹ In 2024 houden de theoretische- en gemengde leerweg op te bestaan en wordt de nieuwe leerweg ingevoerd. Het ABC Noorderlicht heeft één van de pilots toegewezen gekregen. In de nieuwe leerweg gaat het om het z.g. zevende vak, het praktijkvak, waarin in de huidige gemengde leerweg vier uur per week wordt besteed. In totaal gaat het in het derde en vierde leerjaar om 320 uur.

gericht op 'doen'. De projecten halen we op bij bedrijven en/of het mbo. Zo maken leerlingen kennis met de wereld van arbeid en beroep en kunnen ze hun talenten ontdekken en ontwikkelen en zo een keus maken voor een vervolgopleiding op het mbo (of de havo). Daarnaast leren ze door de realistische projecten praktische vaardigheden zoals samenwerken, plannen, organiseren, onderzoeken en presenteren.

Leerlingen ontdekken waar ze goed in zijn en leren een heleboel vaardigheden. In een portfolio wordt bijgehouden met welke beroepsvaardigheden leerlingen hebben kennis gemaakt.

Zorg College

ZAAM is koploper in Amsterdam met een kleine 500 leerlingen in het profiel Zorg en Welzijn en wil meer regie voeren in het stedelijke onderwijsbeleid. Het doel van het Zorg College is de ontwikkeling van een inspirerend en eigentijds zorgprofiel voor het ABC Noorderlicht.

Business & Retail College

Het doel van het Business & Retail College is de ontwikkeling van een inspirerend en eigentijds economie-profiel voor het ABC Noorderlicht.

Waarom het Business & Retail College?

Naar voorbeeld van het Zorg College werken we binnen ABC de komende jaren ook aan een aantrekkelijk perspectief voor leerlingen Economie & Ondernemen.

Servicegerichte beroepen vind je overal; in recreatie, handel, toerisme en horeca. Zakelijke dienstverlening is ondanks voorspellingen niet gekrompen. De verwachting is dat er binnenkort weer voldoende werk is. Iedereen kan dus een plek krijgen in de economie; dit betekent kansen voor onze leerlingen.

In servicegerichte beroepen en de zakelijke dienstverlening verandert er veel en snel door technologie en digitalisering. In het Business & Retail College kunnen leerlingen met behulp van begeleiding een opmaat krijgen richting werk of startkwalificatie:

- Amsterdam is toeristen- en dienstenstad nummer 1 (Amsterdam als gastheer voor de wereld).
- Servicegerichte beroepen kent iedereen (iedereen 'loopt en koopt' door de winkelstraat).
- Servicegerichte beroepen zijn gericht op actualiteit en beleving.
- Servicegerichte beroepen en beroepen in de zakelijke dienstverlening bieden aantrekkelijke doorstroommogelijkheden richting mbo.
- Vmbo-leerlingen in de groepen servicegerichte beroepen en zakelijke dienstverlening zijn het hoogst.
- Amsterdam telt op de top 50 na uitsluitend kleine bedrijven (59.500 bedrijven).

(Technologische) Dienstverlening & Producten

Het doel van (Technologische) Dienstverlening & Producten is de ontwikkeling van een inspirerend en eigentijds profiel voor dienstverlening en producten voor het ABC Noorderlicht.

Het nieuwe profiel waarmee we vanaf schooljaar 2021-2022 starten heet formeel Dienstverlening & Producten. ABC Noorderlicht wil van dit profiel een Amsterdams profiel maken en kiest daarom voor een eigen extra tintje; technologie.

Op dit moment wordt hard gewerkt aan de voorbereidingen voor de start van het profiel in schooljaar 2021-2022. Dit betreft allereerst een goed programma voor het derde leerjaar. Volgend jaar worden docenten (T)D&P getraind in verschillende technologische toepassingen. Vervolgens krijgt dit profiel vanaf het vierde leerjaar (schooljaar 2022-2023) een sterk technologische invulling.

Onderbouw: talenten ontdekken en voorsorteren op de bovenbouw

Voor de onderbouw is 'het wat' beschreven in 58 kerndoelen. Een school kan leerlingen die kerndoelen laten behalen in 2/3 van de onderwijstijd. Het overige 1/3 deel van het curriculum is een differentieel deel. Scholen mogen het hoe zelf bepalen. Het onderwijs mag georganiseerd worden in vakken, projecten, leergebieden, of een combinatie van deze.

ABC Noorderlicht werkt de komende jaren in de onderbouw langs de zes ontwerpprincipes aan een talentenaanbod en keuzevrijheid die aansluit op het onderwijsaanbod in de bovenbouw. Naast de algemeen vormende vakken, leren leerlingen via stages en projecten zelf keuzes maken en zichzelf te ontwikkelen. Inhouden in de stages en projecten sluiten aan op de profielen Zorg & Welzijn, Economie & Ondernemen en (Technologische) Dienstverlening & Producten. Ervaringen die leerlingen opdoen in stages en projecten zijn onderwerpen voor een lob dialoog; wat zeggen deze ervaringen voor keuzes van leerlingen richting de bovenbouw?

Onderbouw mentoren en docenten werken samen met bovenbouw docenten aan de realisatie van projecten/levensechte activiteiten. Op die manier zijn we samen verantwoordelijk voor een gefundeerd programma in de onderbouw.

Daarnaast bieden we leerlingen talentklassen; in de talentklassen kunnen leerlingen nóg breder ontdekken en ervaren wat ze leuk vinden.

3.3 Pedagogisch en didactisch handelen: kansrijk doceren

De docent is een belangrijke succesfactor als het gaat om het verbeteren van de schoolprestaties van leerlingen. Het lesgeven vraagt soms veel van onze docenten; leerlingen hebben aandacht en speciale aanpakken/werkwijzen nodig om tot optimale onderwijsprestaties te komen. Dit helpt ze om op een volwaardige manier hun plek in de samenleving te vinden. Het gaat hierbij niet alleen om kennis van vakgebieden maar ook om het ontwikkelen van sociale vaardigheden.

Binnen ABC Noorderlicht geven we op een kansrijke manier les zodat leerlingen gemotiveerd raken en leren leuk gaan vinden:

- Leerlingen komen van binnenuit in beweging
- Leerlingen komen dichterbij hun natuurlijke en dus gretige staat van leren
- Hun karakter, motivatie, eigenheid, talent en zelfsturend vermogen kan groeien

Kansrijk lesgeven komt in onze klaslokalen tot uiting door:

- Een positieve pedagogische benadering, onder andere door Positive Behavior Support (PBS)
- Een vergroot inlevingsvermogen voor leerlingen
- Onderwijsaanpakken en onderwijsvormen die passen bij de leerling en de lesstof en die leerlingen voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen. Naast klassikaal les, bieden we onze leerlingen projecten, stages, inhaalprogramma's, extra begeleiding, excursies, kampen en activiteiten zoals 'de 'Gezonde School'.

Positive Behavior Support - PBS

PBS is een school brede aanpak gericht op het realiseren van een positief en veilig schoolklimaat, zodat het leren wordt bevorderd en gedragsproblemen worden voorkomen. De aanpak richt zich op het gedrag dat we graag willen zien, dat goede gedrag belonen we. We hebben vanuit onze waarden samen met ouders, leerlingen en collega's, gedragsverwachtingen geformuleerd. Vanuit die waarden worden leerlingen begeleid en ontvangen ze feedback, waardoor ze zich optimaal kunnen ontwikkelen en goede schoolresultaten kunnen bereiken.

3.4 Schoolklimaat en veiligheid

Wij vinden een goed schoolklimaat van essentieel belang; voor onze leerlingen en voor onszelf. We werken dagelijks aan een goed schoolklimaat door op een positieve manier aandacht aan elkaar te besteden. Iedereen is welkom en daarom hebben we een hele diverse samenstelling, die bestaat uit verschillende generaties en met een grote diversiteit aan culturele achtergronden. Daarnaast hebben we veel leerlingen die extra aandacht en zorg nodig hebben.

Sociaal maatschappelijke competenties

We hebben respect en waardering voor diversiteit; alle leden van onze school voelen zich gewaardeerd, gerespecteerd en gehoord, met respect voor diversiteit in het kader van onder andere handicap, ras, kleur, geslacht, taal, religie, politieke of andersoortige meningen, nationaliteit, etniciteit, sociale afkomst, bezit, leeftijd of andere status. Effectieve maatregelen om mishandeling en pesten te voorkomen zijn voorhanden.

Alle leerlingen volgen les in een leervriendelijke omgeving 'leervriendelijke omgeving': inclusieve leeromgevingen omgeving waarin iedereen zich veilig, ondersteund, gestimuleerd en vrij voelt om zichzelf te uiten. Dit betekent ook dat leerlingen zelf betrokken zijn bij het bouwen van zo'n positieve en toegankelijke leeromgeving.

Veiligheid

Leerlingen en ouders ervaren de school over het algemeen als veilig en plezierig, met een vriendelijke en sociale sfeer.

Uit 'Scholen op de kaart' van 2019-2020 blijkt dat leerlingen de school over het algemeen als een veilige haven in Amsterdam Noord ervaren. Leerlingen geven aan dat ze tevreden zijn over de omgang met andere leerlingen op onze school. De regels en verwachtingen zijn duidelijk, mede door de positieve benadering volgens de PBS-methode. Resultaten van de

panelgesprekken die we naar aanleiding van Koers Online met leerlingen hebben gevoerd, bevestigen dit beeld.

Voor een overzicht van onze activiteiten op gebied van veiligheid, zie bijlage 3.

3.5 Stage

We willen onze leerlingen meer mogelijkheden bieden voor buitenschools leren. Dit doen we door allerlei stages. Dit kunnen, afhankelijk van de leerling en van het profiel, ook interne stages zijn, bijvoorbeeld bij ons schoonmaakbedrijf. Per college werken we met ongeveer 3-5 bedrijven intensief samen (partnerschappen), zodat een duidelijke verbinding ontstaat tussen leren en werken (en tussen theorie en praktijk). Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten op bestaande structuren; zoals bijvoorbeeld de regionale wijk-leerbedrijven in de zorg. Ervaringen die leerlingen in stages opdoen, worden besproken tijdens lob gesprekken; wat betekenen de stages voor vervolgkeuzes richting bovenbouw of vervolgonderwijs op het mbo?

Eerstejaars Beroepen Dag

Een speciale beroepen dag voor de brugklassers! De leerlingen lopen een dagje mee met het beroep van hun vader of moeder. Van deze dag maken zij een verslag. Het doel van de Eerstejaars Beroepen Dag is dat leerlingen zich verdiepen in het beroep van hun ouders en zich de vraag stellen of dit beroep ook iets is voor hun eigen toekomst.

Bliksemstage en maatschappelijke stage in vmbo 2

Leerlingen in leerjaar 2 maken kennis met bedrijven en instellingen in de regio door bliksemstages en maatschappelijke stages. Bij een bliksemstage gaan leerlingen naar bedrijven voor een korte en krachtige kennismaking met een aantal beroepen. Ze steken daarbij de handen uit de mouwen en doen werkervaring op. Bij een maatschappelijke stage doen leerlingen vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld bij een vrijwilligersorganisatie, vereniging, instelling of maatschappelijke organisatie.

Stage voor vmbo 3 en Beroepsmavo

Deze stage biedt een oriëntatie op studie en beroep voor leerlingen in het derde leerjaar van de het vmbo. Leerlingen lopen een aantal dagen stage binnen een bedrijf dat aansluit bij hun profiel of interesse; zorg, business & retail, technologie. Leerlingen zoeken hiervoor zoveel mogelijk zelf een stageadres. De leerlingen krijgen een beoordeling voor het invullen van hun stagemap/stageopdrachten. Bewijzen krijgen een plek in het digitale portfolio.

Stage voor vmbo 4 (basis, kader en Beroepsmavo)

De leerlingen in het vierde leerjaar van het vmbo lopen, tijdens hun examenjaar, twee weken stage bij een bedrijf of instelling. Zij zoeken zelf hun stageplaats. Deze stage moet aansluiten op de gekozen afstudeerrichting. De leerlingen krijgen een beoordeling van het bedrijf en een beoordeling voor het invullen van de stagemap. Dit moet als voldoende zijn afgetekend voor het Examendossier.

3.6 Toets beleid en formatief handelen

ABC Noorderlicht werkt met vakgroepen van docenten die samen verantwoordelijk zijn voor het onderwijs in een bepaald vak. Daarnaast vertaalt de vakgroep exameneisen in een PTO (onderbouw) of een PTA (bovenbouw) en voor kloppende toetsen. De vakgroepen hebben de afgelopen jaren gewerkt aan de hoeveelheid en de kwaliteit van de toetsen.

ABC Noorderlicht wil verder net deze kwaliteitsslag en in aansluiting op de nieuwe visie en missie vanaf schooljaar 2021-2022 werken aan een doordacht toets beleid dat antwoord geeft op vragen zoals 'waarom toetsen we, met welk doel en wat leren onze leerlingen ervan'? In het toets beleid creëren we een goede mix tussen summatief toetsen en formatief handelen. Formatief handelen heeft als doel leerlingen meer inzicht te geven in hun eigen leerproces en gaat dus meer over leren (didactiek) dan over toetsen. Het is een manier om het primaire proces te versterken, zodat leerlingen veel meer zicht krijgen op wat ze al kunnen, wat ze nog moeten leren en hoe ze dat het beste kunnen doen.

Om zicht te krijgen op de ontwikkeling van leerlingen, gaan we vanaf schooljaar 2022-2023 gefaseerd aan de slag met een digitaal portfolio. Leerlingen maken zelf het portfolio, op basis van instructies en langs een vaststaand format, met een eenvoudige online tool. Op die manier kunnen we in het kader van lob makkelijker het gesprek voeren met de leerling over diens (leer- en werk-) ervaringen. Uitgangspunt is dat het portfolio van de leerling is. We starten hiermee in de (Technologische) Dienstverlening & Producten en de Beroepsmavo.

3.7 Technologie en ICT: samen technologisch sterker worden

Succesvolle integratie van technologie en ICT in de lessen focust op verschillende gebruiken:

1. Technologie en ICT-basisvaardigheden
2. Technologie en ICT als leer- en toets middel
3. Technologie en ICT als oefenmiddel en innovatief gebruik

Door inzet van technologie en ICT in de lessen bereiden we onze leerlingen beter voor het dagelijks leven in de maatschappij en het vervolgonderwijs.

Technologie en ICT-basisvaardigheden

We werken op verschillende manieren aan ICT-basisvaardigheden van leerlingen; tekstverwerken met Word, presenteren met PowerPoint (of Prezi), spreadsheets maken in Excel en werken met Teams (Office 365). We willen leerlingen zodanig vaardig maken op pc, laptop of tablet dat ze hier voordelen van hebben in het leven en in het leren.

Technologie en ICT als leer- en toets middel

Binnen ABC Noorderlicht betrekken we leerlingen actiever bij de les door de inzet van technologie. We zorgen voor voldoende variatie in de lessen door bijvoorbeeld:

- De inzet van online instructies op YouTube
- Meer mogelijkheden voor leerlingen om zichzelf te testen en zo het geheugen versterken met Kahoot, Socrative en Quizlet
- Meer gespreid leren (meerder keren oefenen op verschillende momenten in plaats van één moment) met Kahoot en Socrative

- Actieve (cognitieve) betrokkenheid en activeren van zelfstandig leren door leerlingen zelf actief het goede antwoord te laten vinden met Socrative, Quizlet en Breakoutrooms
- Feedback die ervoor zorgt dat de leerling in actie komt met Forms

Voor een overzicht van programma's en andere toepassingen die docenten gebruiken in (de voorbereiding van) hun lessen en toetsen, zie bijlage 4.

Technologie en ICT als oefenmiddel en innovatief gebruik

In de lessen maken we gebruik van bijvoorbeeld laptop, tablet, digitale microscoop, virtual-t shirt (biologie), 3D printer, laserprinter. Behalve basisvaardigheden leren we leerlingen met speciale interesses programmeren en vlogs, video's en foto's maken. Vanaf volgend schooljaar leren we leerlingen in (T)D&P een multimediaal product maken (bijvoorbeeld een website of een app). Vanaf schooljaar 2022-2023 gaan leerlingen aan de slag met het maken van een digitaal portfolio.

Voor een overzicht van apparatuur en andere toepassingen die docenten als oefenmiddel in hun lessen, zie bijlage 4.

3.8 Onderwijstijd

Lestijd en leertijd vormen samen de tijd die gelijk staat aan onderwijstijd. Het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht voldoet altijd ruim aan de onderwijstijdnorm. Dit wordt bereikt door meer onderwijstijd in te plannen dan nodig is, zodat verzuim wordt gecompenseerd. De onderwijstijd wordt grotendeels bepaald door het aantal lessen die klassikaal gegeven worden. Daarnaast zijn er projecten, extra uren sport en cultuur, etc.

3.9 Lessentabellen

De lessentabellen voor de onder- en bovenbouw voor schooljaar 2021-2022 staan in bijlage 5 van het bijlagendocument.

4. Modernisering ondersteuning (leerlingbegeleiding)

De overkoepelende missie van ABC Noorderlicht is dat alle leerlingen met een ondersteuningsbehoefte een zo passend mogelijk onderwijsaanbod krijgen. Het passend onderwijsbeleid heeft zich sterk gericht op het creëren van randvoorwaarden waarbinnen het mogelijk werd om passend onderwijs zo goed mogelijk te organiseren. De komende periode gaat de ondersteuning zich nog meer richten op het behalen van individuele leerresultaten. Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte zijn over het algemeen positief over de ondersteuning die ze krijgen. Ze vinden het vooral prettig dat ze hun problemen met iemand kunnen bespreken en dat ze extra aandacht krijgen.

Leerlingenzorg voor iedereen in onze school is

Veelsoortig, omdat het verscheidene doelen heeft, zoals het realiseren van meer maatwerk, verminderen van bureaucratie, daling van het aantal leerlingen in speciale voorzieningen, minder 'labeling', transparante toewijzing van ondersteuning, voorkomen van 'thuiszitters', betere afstemming en samenwerking tussen binnen- en buitenschoolse ondersteuning, vaardiger docenten en kostenbeheersing.

Veelomvattend, omdat er heel veel verschillende betrokkenen zijn. Passend onderwijs gaat over alle leerlingen in de leeftijd van 12 tot ongeveer 16 jaar, hun ouders, leraren, school- en afdelingsleiders. Bij ons betreft het ongeveer 81% van de leerlingen.

Complex, omdat al deze (groepen) betrokkenen elkaar over en weer beïnvloeden. Het zijn niet alleen delen die samen een geheel vormen, wat er feitelijk gebeurt ontstaat uit de wisselwerking van alle actoren. En elk van die actoren heeft eigen perspectieven en belangen.

We hebben de afgelopen jaren goede resultaten geboekt, de leerling wordt gezien, de interventies zijn zichtbaarder en meer leerlingen behalen een hoger uitstroomniveau. De ondersteuningsaanpak staat goed in de steigers, maar we zijn er nog niet. Het realiseren van de extra ondersteuning, ten opzichte van de basisondersteuning, ervaren we als lastiger. De opgelopen achterstanden in de corona tijd zorgen voorts voor urgentie om de basisaanpak verder te optimaliseren en de extra ondersteuning en leerondersteuning te verbeteren.

Deze aanpak bestaat allereerst uit het aanscherpen van de visie. Deze verscherping geven we vorm door zes uitgangspunten:

1. De ondersteuningsbehoefte is leidend
2. De leerling wordt gehoord
3. De docent en mentor wordt ondersteund en toegerust
4. De ouder is gelijkwaardig partner
5. Er is transparantie en verantwoording over ondersteuningsmiddelen
6. Er is acceptabele administratieve belasting

4.1 Extra ondersteuning: coaching en zorgpaden

We werken o.a. aan PBS, een doelmatige aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Dat lukt natuurlijk niet altijd. Daarom hebben we naast het onderwijsaanbod, ook een ondersteuningsaanbod voor leerlingen die wat extra hulp kunnen gebruiken. Op dat vlak hebben we zelfs behoorlijk veel in huis. Alleen is de vraag of alles voldoende bekend is.

ABC Noorderlicht neemt de tijd om scherper na te denken over de aard en inzet van de ondersteuning en deze waar nodig aan te passen². Daarnaast zorgt opting out en het daardoor niet meer indiceren van lwoo leerlingen ervoor dat we zelf keuzen moeten maken, anders worden ze voor ABC Noorderlicht gemaakt. Voorts wil ABC wil de komende jaren de leeransen voor kinderen vergroten door actief in te zetten op de kwaliteit van de ondersteuning.



Dit doen we door een versterking en herijking van de positie van de zorg (de ondersteuning) binnen de school. We werken vanaf volgend schooljaar aan een vereenvoudiging van de organisatie, waarin de onderbouw en bovenbouw hun eigen zorgaccenten en ontwikkeling kunnen vormgeven, voor zover het gericht is op het verbeteren van de leerresultaten en periodiek de vorderingen zichtbaar worden.

Het meer zichtbaar maken van de inzet, waarde en het resultaat van de ondersteuning van leerlingen in school is uitgangspunt. Hiertoe wordt een begin gemaakt met het opzetten van een ondersteuningsprogramma met zorgpaden voor Nederlands, Engels, Wiskunde en Rekenen. De zorgpaden richten we in eerste instantie op het inhalen van achterstanden (inhaalprogramma's NPO).

Daarna bepalen we met welke acties we de zorg de komende jaren optimaliseren/moderniseren en het primaire proces kunnen versterken, zoals bijvoorbeeld:

1. Het inrichten van een kwaliteitssysteem voor zorg volgens het PDCA-model zodat we gericht kunnen werken aan betere leerprestaties van kinderen omdat:
 - a. Zorg-interventies planmatiger en gericht ingezet worden;

² Voor een beschrijving van de actuele ondersteuning en begeleiding in het kader van Passend Onderwijs kan het School Ondersteuningsplan 2021 worden geraadpleegd (ondersteuningsprofiel, ondersteuningsteam en beleid als het gaat om thuiszitters/verzuim).

- b. Meer zicht ontstaat op zorginterventies die iets opleveren (en welke niet)
 - c. Het aanbod op tijd wordt bijgesteld
2. Het benoemen van een projectleider kwaliteit (tevens data verantwoordelijke) voor het meten en monitoren van leeropbrengsten naar aanleiding van het inhalen van achterstanden, het onderwijs en zorginterventies³.

4.2 Inhalen en ondersteuningsprogramma

Leerlingen met leerwegondersteuning

Voor alle leerlingen wordt er op onze school, in het onderwijs aan deze leerlingen, rekening gehouden met hun didactische en pedagogische behoeften. De leerlingen die hiervoor in aanmerking komen bieden wij passend onderwijs aan.

Leerlingen op het ABC Noorderlicht krijgen

1. Les in kleinere klassen
2. Een aangepaste didactiek en instructie
3. Extra hulp op gebied van taal en rekenen
4. Meer individuele aandacht en bijlessen van docenten

Aandacht voor achterstand op gebied van lezen

Goed kunnen lezen is hier een essentieel onderdeel van het lesprogramma en belangrijk voor alle vakken. Als dit niet goed genoeg wordt beheerst, is de kans groot dat het leidt tot slechte prestaties en allerlei andere problemen. Ook is kunnen lezen een voorwaarde om goed te leren spellen. Daarom is er binnen de school een plan opgezet om extra ondersteuning, in de vorm van structurele aandacht en begeleiding (RT), te bieden aan zwakke lezers en spellers.

Extra hulp op gebied van taal en rekenen

Het doel is om onze eerstejaars leerlingen extra hulp te bieden op het gebied van taal- en rekenvaardigheden (dit is de leerstof t/m groep 8), omdat veel leerlingen het eindniveau van groep 8 nog niet hebben gehaald. Dit gebeurt door middel van taalondersteuning en extra rekenlessen met behulp van individuele digitale programma's⁴.

Extra ondersteuning als er sprake is van andere leerproblemen

De ontwikkelingen op het gebied van de vraag naar begeleiding van leerlingen gaan snel. Als gevolg van de maatschappelijke ontwikkelingen, het passend onderwijs zien wij een toenemende vraag naar vooral begeleiding van specifieke leerproblemen. De docenten worden elk jaar waar nodig bijgeschoold om hun deskundigheid en mogelijkheden om deze leerlingen te begeleiden, verder te vergroten.

³ Inmiddels werken we bij een aantal leerlingen met het programma 'Meten is Weten'. Met dit programma kunnen we zien op welke onderdelen een leerling uitvalt of ondersteuning nodig heeft.

⁴ Momenteel oriënteren we ons op een samenwerking met Stichting Viertaal, <https://www.viertaal.nl>.

5. Werken aan kwaliteit (kwaliteitszorg in ontwikkeling)

Goed onderwijs wordt bereikt door te werken met een doelgericht, integraal, cyclisch en systematisch systeem van kwaliteitszorg, vaak benoemd als PDCA-cyclus. Het gaat daarbij steeds om de volgende vragen: 'Doen we de goede dingen, doen we ze goed en vinden anderen dat ook?'. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de school.

Het College van Bestuur van ZAAM is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de naleving van wet- en regelgeving. Het is daarom belangrijk een kader vast te stellen voor kwaliteitszorg. Dit kader maakt het gesprek over (de verbetering van) de onderwijskwaliteit concreet en stuurbaar.

De kwaliteitszorg van school is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het houden aan de resultaat-afspraken die ZAAM zich als organisatie stelt. Dit levert een set indicatoren op waaraan het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht minimaal wil voldoen. Over deze indicatoren vindt jaarlijks de verantwoording plaats. Het Amsterdam Beroepscollege Noorderlicht (beide locaties) heeft in 2015 een inspectiebezoek gehad en op dat moment voldeed de school aan alle normen.

5.1 Doelgericht en planmatig werken

Teamleiders zijn samen met de teams verantwoordelijk voor de onderwijsuitvoering en dragen zorg voor een aantal gewenste resultaten zoals onderbouwsnelheid, onderwijspositie en bovenbouwsucces. Vanuit de onderwijsteams verwacht de schoolleiding jaarplannen. Daarin staan de ambities voor het eerste jaar omschreven. De teamleiders hebben regelmatig overleg met hun teams en met de mentoren. De voortgang van het onderwijsproces, de geboekte resultaten en metingen zijn dan onderwerp van gesprek. Samen met de vakgroepen werkt de schoolleiding aan succesvolle doorstroom- en examenresultaten. De schoolleiding zal jaarlijks een evaluatie over de onderwijsresultaten en de noodzakelijke aanpassingen in vakwerkplannen met de volledige secties uitvoeren. De directeur is eindverantwoordelijk voor het behalen van de ambities en zal vanuit het gedachtegoed van opbrengstgericht werken de resultaten en beoogde ambities continu onderzoeken, analyseren, evalueren en waar nodig laten bijstellen.

5.2 Zicht op leerresultaten en leerling ontwikkeling

ABC Noorderlicht houdt systematisch zicht op de vorderingen/prestaties van de leerlingen. Dit gebeurt door toetsing bij diverse vakken, volgens PTO (Programma van Toetsing Onderbouw) en PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting – bovenbouw). Daarnaast zijn er volgsystemen om nog meer zicht te krijgen op de vorderingen. De school wil de leerling eigenaar laten zijn van de door de leerling, in samenwerking met de mentor, opgestelde doelen. Deze doelen worden door de leerling gepresenteerd in een driehoeksgesprekken (ouder/verzorger, leerling, mentor). ABC Noorderlicht voert volgens haar eigen kwaliteitscyclus regelmatig tevredenheidsonderzoeken uit bij leerlingen, ouders en medewerkers. Jaarlijks bevraagt de school de leerlingen via een landelijke standaard. In deze vragenlijst worden ook de thema's sociale veiligheid, welbevinden en schoolklimaat meegenomen. De school neemt ook deel aan de EMOVO onderzoeken en participeert ook in andere GGD onderzoeken.

Om het jaar wordt de tevredenheid bij ouders en medewerkers bevroegd. De resultaten van de onderzoeken worden breed in de school gecommuniceerd en worden ook op de website van Scholen op de kaart weergegeven. Jaarlijkse trends worden onderzocht alsook peer vergelijkingen. Nadat de resultaten zijn geëvalueerd wordt onderzocht op welke thema's verbeteracties uitgevoerd moeten worden. Deze worden uitgezet om dan een jaar later weer onderwerp van onderzoek te zijn.

Voor het interventieoverzicht gericht op leertaken en sociaal emotionele ontwikkeling, zie bijlage 6 van het bijlagendocument.

5.3 Tevredenheid ouders en leerlingen

Uit 'Scholen op de kaart' van 2019-2020 blijkt dat de waardering door ouders over de hele breedte zeer hoog is⁵ (aantal respondenten: ongeveer 168, dit is ongeveer 36% van alle ouders). Vooral wat betreft het mentoraat is de tevredenheid buitengewoon. Ook de bereikbaarheid van de school scoort hoog.

De tevredenheid van leerlingen is stabiel gebleven (aantal respondenten: 77% van alle leerlingen, met een mooie verdeling van de leerjaren). Leerlingen geven aan dat ze voldoende uitgedaagd worden om hun best te doen, docenten behandelen hun met respect en geven duidelijkheid over de behaalde resultaten. Leerlingen geven aan dat zij zeer tevreden zijn over de ondersteuning die zij van hun mentor krijgen.

Resultaten van de panelgesprekken die we naar aanleiding van Koers Online met leerlingen hebben gevoerd, bevestigen dit beeld.

5.4 Zicht op de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen

Kwaliteit is bij alles het sleutelbegrip. Kwaliteit van onderwijs staat daarbij voorop, want leerlingen die op een ZAAM-school onderwijs volgen, hebben recht op goed onderwijs in een veilige omgeving. Goed onderwijs vraagt om een positieve basishouding van alle medewerkers. Iedereen is uniek en de moeite waard, heeft kwaliteiten en kan zich ontwikkelen door samen te werken en van elkaar te leren. Ook voor de medewerkers is kwaliteit het uitgangspunt: de mensen die op school werken zijn immers cruciaal voor het niveau van het onderwijs! Medewerkers hebben recht op goed werk, in een omgeving die hen in staat stelt het beste uit zichzelf naar boven te halen en waar zij dagelijks met plezier naartoe gaan. Juist omdat mensen de belangrijkste schakel vormen om tot onderwijs van hoge kwaliteit te komen, is er een goed doordacht personeelsbeleid. De leidende principes zijn onder andere: vrijheid vanuit gelijkwaardigheid, ruimte voor diversiteit, verantwoordelijkheid voor elkaar en de samenleving en dienstbaarheid naar elkaar en naar de organisatie.

⁵ De daling van 0,2 is volgens ons te verwaarlozen.

5.5 Dialoog en verantwoording

Het Amsterdams Beroepscollege breidt de kwaliteitscyclus uit met indicatoren die relevant zijn voor de eigen situatie. De A3-methodiek is een benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het jaarplan in een planning & control-proces. Volgens de methodiek stelt de schoolleiding jaarlijks een A3-jaarplan op, met als kader het A3-jaarplan van ZAAM. Aan de hand van het A3-jaarplan van de school voert het College van Bestuur jaarlijks twee managementgesprekken met de directie. In deze gesprekken bepaalt de directeur de agenda, waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan het A3-jaarplan; wat gaat goed, wat kan beter en waar is ondersteuning bij nodig?

In juni wordt het functionerings- of beoordelingsgesprek met de directeur gevoerd door het College van Bestuur. Hier komt het functioneren van de directeur ter sprake. Het gaat dan niet direct om opbrengsten van de school, maar vooral om de rol van de directeur in deze. Hoe stuurt de directeur? Ook is mobiliteit onderwerp van gesprek. Voor een beoordelingsgesprek wordt input gevraagd aan het personeel van de school van de betreffende directeur, door middel van een enquête.

5.6 Vervolgsucces

De kwaliteitszorg van het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht is gebaseerd op het verbeteren van resultaten van de school en op het voldoen aan wet- en regelgeving. Het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht heeft van de inspectie een basisarrangement gekregen. De keuze is gemaakt om te werken met Scholen op de Kaart van de VO-raad om de onderwijsresultaten en doorstroomresultaten van het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht te publiceren voor de horizontale verantwoording. Zie hiervoor ook www.scholenopdekaart.nl of de website van de school.

6. Het personeel

Naast onze leerlingen zetten wij onze medewerkers centraal. De medewerkers doen ertoe. De afgelopen jaren hebben de medewerkers elkaar leren kennen en hebben ze samengewerkt in verschillende werkgroepen om het onderwijs vorm te geven. Het komende jaar gaan we extra inzetten op het verder vormgeven van het team en zorgen we dat alle medewerkers zich gezien voelen, zich optimaal kunnen ontwikkelen en het beste uit zichzelf halen, om zo te zorgen voor goed onderwijs.

Voor een overzicht van de samenstelling van ons team, zie bijlage 7 van het bijlagendocument.

Personeelsbeleid

Wat betreft het personeelsbeleid wordt ABC Noorderlicht ondersteunt door de afdeling P&O van ZAAM. De schoolleiding is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid.

De schoolleiding heeft samen met de medewerkers een visie opgesteld. Daaruit volgt de ambitie om een professionele cultuur van samenwerken te scheppen. Docenten worden gestimuleerd om zich professioneel te ontwikkelen in het kader van de ontwikkeling van de school en we dagen de teams uit om problemen te signaleren en gemeenschappelijk op te lossen. De onderwijsondersteunende beleidsterreinen conciërge, administratie, financiën, ict, kantine en rooster zijn belegd bij de directeur.

6.1 Bevoegdheid

De ABC Noorderlicht docent is een ambassadeur van de school en is trots op zijn school. Hij staat open voor de wereld buiten de school en heeft een positief mensbeeld. Hij heeft een kritische houding en spreekt leerlingen of collega's aan als dat nodig is. De ABC docent neemt initiatief, werkt samen en legt verantwoording af. De docent is gericht op een leven lang leren.

Binnen ABC worden vakken verzorgd door bevoegde/bekwame docenten. We hebben een hoog percentage bevoegde docenten. We stimuleren het halen van de bevoegdheid als die er nog niet is. Daarover maken we duidelijke afspraken met onze medewerkers.

Medewerkers worden binnen de school gestimuleerd en gemotiveerd om iedere dag een beetje beter te worden. We bespreken ziekteverzuim en maken duidelijk wat we verwachten van de kwaliteit van de lessen. Ook besteden we aandacht aan gezond en vitaal personeelsbeleid. Denk bijvoorbeeld aan: stimuleren van sporten, fietsen, bewegen tijdens vergaderingen, kennis over leefstijl voeding en roken.

6.2 Gesprekkencyclus

Zodra een medewerker binnen de school werkzaam is, krijgt deze in het kader van de wet BIO te maken met de gesprekkencyclus. In het eerste jaar is er sprake van een beoordelingstraject. Er is een vaste opbouw van gesprekken en lesobservaties voorafgaand

aan de beoordeling door de directie. De directie laat zich over de beoordeling adviseren door de teamleider. In de volgende jaren vinden er afwisselend functionerings- en beoordelingsgesprekken plaats, waarbij lesobservaties, het opstellen van een POP en uitvoering daarvan en leerling enquêtes ingezet worden.

Behalve het functioneren komen ook onderwerpen ter sprake als de ervaren samenwerking, mobiliteits- en scholingswensen, arbeidstevredenheid en de bijdrage die iemand levert aan de ambities van de school (A3-jaarplan van de school).

Voor een overzicht van de soorten docenten van ABC Noorderlicht en de manier waarop we startende docenten begeleiden, zie bijlage 8 van het bijlagendocument.

6.3 ABC Opleidingschool; een kans om in de praktijk te leren

Het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht is een opleidingschool vanuit maatschappelijke betrokkenheid en biedt zij-instromers én docenten en onderwijsassistenten die nog met een opleiding bezig zijn de ruimte om hun talenten te ontwikkelen. Zo werken we samen met de lerarenopleiding en de opleiding Social Work van de Hogeschool van Amsterdam en met de opleiding voor onderwijsassistenten van het ROC van Amsterdam. Op die manier zorgen we voor een goede aansluiting tussen opleiding en onderwijspraktijk.

Onze opleidingschool staat bekend als een bruisende, uitdagende en professionele leeromgeving. Een plek waar iedereen meedoet! Van jonge en enthousiaste studenten tot leraren met jarenlange ervaring en expertise. Kennis en expertise worden met elkaar gedeeld en maken de school tot een lerende organisatie. De docenten en begeleiders van ABC vinden het inspirerend om toekomstige collega's optimaal voor te bereiden op het leraarschap. Het opleidingsteam bestaat uit werkplekbegeleiders, een schoolopleider en de instituutopleider.

6.4 Scholing en professionalisering

In het taakbeleid is ongeveer 10% van de functieomvang gereserveerd voor professionalisering. ABC Noorderlicht doet dit door:

- Teamscholing, individuele scholing of coaching
- Van elkaar te leren (bijvoorbeeld door interne trainingen door collega's, collegiale consultatie en/of intervisie)

We kopen dit extern in of maken gebruik van het aanbod van de ZAAM Academie. We bekostigen dit uit persoonlijke scholingsbudgetten en uit landelijke of lokale subsidies voor professionalisering.

Met het oog op onze ambities investeren we de komende jaren op gebied van onze kernwaarden en kerncompetenties voor het vormgeven van een inclusieve leeromgeving, zodat iedereen zich voldoende ondersteund voelt in:

- Het wegwerken van achterstanden
- Bekwaam toetsen en formatief handelen

- Technologische toepassingen en ICT
- Samenwerken met het bedrijfsleven (en de vertaalslag naar stages en projecten)
- Het begeleiden van leerlingen/het pedagogisch handelen (PBS)

Verder blijven we het volgende doen:

- Voor nieuwe docenten: trajecten begeleiding startende docenten (zie bijlage 7).
- Voor werkplekbegeleiders van nieuwe docenten (onderdeel van de trajecten begeleiding startende docenten): cursussen en intervisie vanuit de opleidingsschool.
- Voor een deel van het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel: administratie, EHBO en BHV om zo de veiligheid op school te waarborgen.

6.4 Invloed van leerlingen op personeelsbeleid

ABC Noorderlicht heeft een leerlingenraad. In de leerlingenraad zitten een aantal leerlingen per leerjaar en komt regelmatig bij elkaar. Hier worden school brede thema's besproken (vanuit de leerlingen zelf of vanuit de schoolleiding). De leerlingenraad is een belangrijk klankbord voor de school. De leerlingenraad draagt bij aan de realisatie van het pedagogisch klimaat op school. Ook wordt de raad betrokken bij de organisatie van evenementen.

6.5 Vertegenwoordiging mannen en vrouwen in schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit twee mannen en twee vrouwen. De directeur is man, adjunct-directeur vrouw (tevens verantwoordelijk voor 3^e of 4^e leerjaar van de bovenbouw). De teamleider bovenbouw is vrouw (3^e of 4^e leerjaar), teamleider onderbouw is man (1^e en 2^e leerjaar).

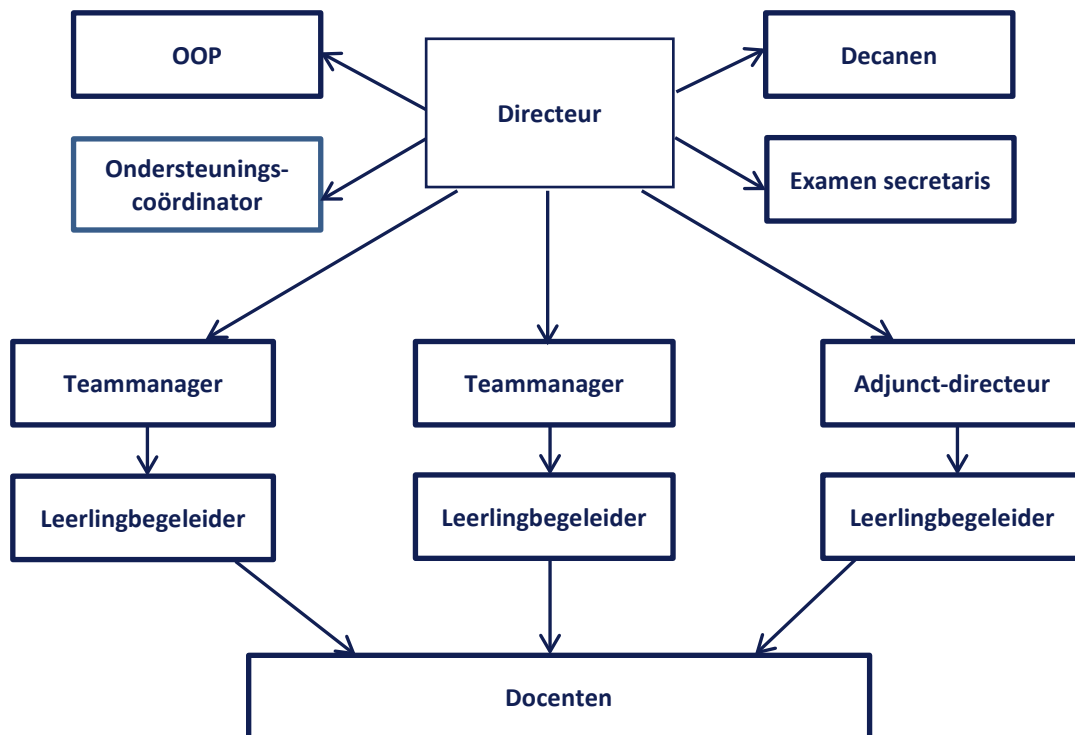
6.6 Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (deelraad) bestaat uit vier medewerkers en twee ouders. De medewerkers en de ouders vergaderen en maken gebruik van hun informatie-, advies- en instemmingsrecht bij beleidsmatige aanpassingen in de school.

7. Organisatie

7.1 De formele organisatie met zeggenschap

Het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht is erop gericht de talenten van leerlingen optimaal te ontwikkelen. Daarom werken we iedere dag aan de relatie met onze leerlingen. Leerlingen worden bij ons gezien en gehoord; een belangrijke voorwaarde om te kunnen leren. De teammanagers en leerlingbegeleiders lopen daarom steeds twee jaar met de leerling mee. De teamleiders hebben eigen portefeuilles. De lijnen in onderstaand schema geven de verantwoording aan. Uiteraard zijn de lijnen ook horizontaal en diagonaal te trekken omdat alle functies niet op zich staan, maar met elkaar samenwerken.



7.2 De werkorganisatie met werkafspraken

Directie

De directie bestaat uit:

- Een directeur, die integraal verantwoordelijk is voor alle processen. Portefeuilles zijn: integraal personeelsbeleid, financiën, huisvesting, kwaliteitszorg, formatieplanning en professionalisering.
- Een adjunct-directeur, verantwoordelijk voor de portefeuille onderwijs.

Het formuleren van het beleid is in vergaderingen in de schoolleiding belegd. Veelal gebeurt dit na raadpleging van het personeel of een deel daarvan. Daarna wordt de deelraad (MR) ingeschakeld voor informatie, advies of instemming. De uitvoering van het beleid wordt bij

leden van de schoolleiding belegd en deze delegeren onder hun verantwoording taken aan medewerkers. Wekelijks monitoren de directie en teamleiders de voortgang. Binnen de directie is overleg over samenwerking bij alle portefeuilles. De directeur houdt in bilaterale overleggen de kwaliteitszorgagenda nauwgezet in de gaten en bepaalt daarmee de speerpunten voor de komende periode.

De teamleiders

De teamleiders (waaronder de adjunct-directeur) vormen samen een team. Er is nauw overleg in de schoolleiding en met elkaar over het beleid.

De docenten van het team vergaderen met regelmaat op uitnodiging van de teamleiders. De overleggen zijn:

- Onder-/bovenbouwvergadering
- Leerjaarvergadering
- Rapportbespreking
- Incidentele klassenbesprekingen.

Vakgroep

De docenten die samen verantwoordelijk zijn voor het onderwijs in een vak, vormen de vakgroep. Deze groep is verantwoordelijk voor het optimaliseren van het onderwijs in het vak:

- Continu vertalen van veranderingen in de exameneisen in een PTO en PTA.
- Geven van moderne, activerende en kansrijke lessen.
- Afspreken en ontwikkelen van kwalitatief hoogstaande toetsen.
- Zorgen voor afstemming in de vergadering waarbij iedere docent zich houdt aan gezamenlijk gemaakte afspraken.

De vakgroepvoorzitter zorgt ervoor dat:

- De vakgroep regelmatig overlegt.
- Er een agenda is.
- Deadlines worden gehaald.
- Er een deugdelijk PTO en PTA wordt opgesteld.
- Dezelfde toetsen voor de dezelfde niveaus worden afgenomen.
- De nieuwe vakcollega('s) een 'buddy' krijgen uit de vakgroep.

Personeelsvergadering

- Vindt 3 keer per jaar plaats.
- Is opiniërend (om het personeel te peilen over beleidsvoornemens).
- Zowel de schoolleiding als medewerkers leveren agendapunten aan.
- Besluiten worden alleen genomen op uitvoeringsniveau, niet aangaande beleid.
- De deelraad (MR) kan deze vergadering ook gebruiken als klankbord.

7.3 Communicatie

De school streeft naar een goede communicatie tussen alle betrokkenen bij de school:

- Voor het personeel is het van belang dat zij in collegiale samenwerking eigen verantwoordelijkheid kan en mag dragen; zij zorgen er samen voor dat de juiste

informatie op de juiste plekken belandt. Op die manier werken we iedere dag aan een lerende organisatie en worden we iedere dag een beetje beter.

- De mentor is de belangrijkste schakel tussen ouders, leerlingen en school. De mentor houdt de voortgang van het leerproces en het welzijn van de leerlingen in de gaten. De mentor wordt hierbij gesteund door collega's, leerlingbegeleider en teamleider.
- We hebben naast een leerlingenraad (zie paragraaf 6.4), ook een ouderraad. De ouderraad vergadert onder voorzitterschap van de directeur. De ouderraad fungeert als klankbordgroep. De agenda wordt bepaald door zowel de ouders als de schoolleiding.
- Communicatie en samenwerking met de buurt vindt de school belangrijk (het Stadsdeel Noord en omliggende basisscholen). Klachten wordt opgepakt en de acties teruggekoppeld. De conciërges en docenten lopen regelmatig door de wijk om in de gaten te houden wat er gebeurt met de leerlingen gedurende pauzes.
- Vier keer per jaar haalt de directie advies op bij de adviesraad over maatschappelijke thema's in relatie tot schoolbeleid. De adviesraad is samengesteld uit vertegenwoordigers van bedrijven, instellingen en maatschappelijke organisaties uit Amsterdam-Noord.
- Er is zeer contact tussen het PO en VO in Amsterdam-Noord en soms randgemeenten. Dit contact is zowel formeel als informeel en loopt met name via de ondersteuningscoördinator, leerlingbegeleiders en teamleiders. Dit betreft bijvoorbeeld de 'warme' overdracht in het voorjaar, de terugkoppeling in het najaar en de gezamenlijke PO-VO bijeenkomst. De coördinatoren uit Amsterdam-Noord komen één keer per vier à zes weken bijeen om actuele zorgzaken en zorgleerlingen te bespreken. Ook vindt er een directeurenoverleg van Amsterdam-Noord met het samenwerkingsverband plaats. Hier worden actuele (zorg-)zaken besproken. Dit overleg vindt ongeveer zes keer per jaar plaats en vergemakkelijkt het samenwerken tussen de scholen in Noord.
- Het overleg met het MBO verloopt met name via docenten en decanen. We werken samen met MBO docenten aan onderwijsinhoudelijke afstemming in doorlopende leerwegen.

Voor meer informatie over de manier waarop we communiceren met ouders, leerlingen en docenten, zie bijlage 9 van het bijlagendocument.

7.4 Inzet van middelen

De school maakt gebruik van overheids gelden. In de praktijk zijn deze gelden niet voldoende om het onderwijs aantrekkelijk te maken. Het is een constante afweging wat er wel en niet gevraagd kan worden van ouders/verzorgers om het onderwijs meer verdieping te kunnen geven. De visie van de school is dat leerlingen met veel dingen in aanraking moeten komen om zich te kunnen ontwikkelen tot een maatschappelijk betrokken, verantwoordelijke deelnemer aan de maatschappij.

Vrijwillige ouderbijdrage

De ouderbijdrage is vrijwillig, maar wel noodzakelijk om het onderwijsprogramma aantrekkelijk te maken. Uitgangspunt is dat geen leerling wordt achtergelaten; de ouderbijdrage leidt niet tot uitsluiting. Het innen van de bijdrage gebeurt (indien gewenst door de ouders) in termijnen.

De dingen die uit de ouderbijdrage worden betaald, zijn met instemming van de deelraad en ouders bepaald. Bijvoorbeeld: deelname aan extra sportactiviteiten, excursies, projecten, feesten, speciale programma's of andere activiteiten.

Sponsorbeleid

Onze school is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). Kernactiviteiten van de school mogen in geen geval afhankelijk worden van sponsoring. In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan de wettelijke voorwaarden. Ouders, leerlingen en medewerkers zullen in staat worden gesteld via de medezeggenschapsraad hun stem daarover te laten horen. In geval van klachten over sponsoring kunnen ouders(s)/verzorger(s), leerlingen en medewerkers terecht bij de directeur.

8. Financieel beleid

De financiële situatie van het Amsterdams Beroepscollege Noorderlicht is een gezonde.

8.1 Bekostiging vanuit het rijk

ZAAM heeft een toedelingssystematiek voor de verdeling van de rijks bekostiging over de scholen en de bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten uitgewerkt.

Kernpunten hierin zijn:

1. Alle middelen volgen de rijks systematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.
2. Toerekening van indirecte kosten meestal verdeeld naar leerlingenaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling werkelijk gebruik uitgangspunt worden (ICT).
3. Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld wachtgeld en groot onderhoud).
4. Kosten voor CvB en ondersteuningsbureau zijn gemaximeerd.

Groei

In de begroting van de scholen worden de kosten meegenomen van de geprognosticeerde groei of krimp bij aanvang van het schooljaar dat start in augustus/september van het begrotingsjaar. Daarbij zijn de baten van de groei voor 75% vertaald in personeelslasten. De werkelijke aantallen bepalen (aan het eind van het kalenderjaar) de definitieve begrotingsruimte.

8.2 Begrotingen

De financiën worden tweemaal per jaar (in het voor- en najaar) door de manager financiën, de financieel controller en eventueel in aanwezigheid van de concern-controller besproken met de directeur. Rapportage (en vaststelling) vindt plaats in het College van Bestuur. In het najaar gesprek gaat het om de halfjaarrapportage, de eindejaar prognose en de begroting voor het jaar erop.

In het voorjaarsgesprek wordt het financiële resultaat van het jaar daarvoor besproken en de rapportage van de loonkosten van het eerste kwartaal. Ook wordt de leerlingenprognose van het komende schooljaar herijkt en wordt een advies gegeven over de in te zetten fte's per nieuw schooljaar in samenhang met de vastgestelde begroting van het kalenderjaar.

Na vaststelling van de begroting door het College van Bestuur begin december wordt deze vastgelegd in een budgetbrief. Bij aanpassing van de leerlingenprognose voor het komende schooljaar kan de begroting worden aangepast. Bij (dreigende) overschrijdingen komen scholen onder verscherpt financieel toezicht en leggen rechtstreeks verantwoording af aan het College van Bestuur. De directeur wordt door het College van Bestuur gevraagd een plan van aanpak op te stellen. In dat plan wordt een beschrijving opgenomen van de huidige situatie, een analyse van de overschrijding en een opsomming van maatregelen (uitgedrukt in geld) met daarbij een tijdpad om het tekort weg te werken. Daarnaast wordt een extra

controle ingebouwd, doordat directeuren vooraf toestemming nodig hebben van het College van Bestuur bij personeelsmutaties en investeringen.

9. Vaststelling

Tekst overeengekomen door team: 24-09-2021

Instemming verleend door MR: 27-09-2021

Vastgesteld door directie: 14 september 2021